(Ingresa a Sala la delegación de la Asociación de Obreros y Empleados de CONAPROLE)

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social del Senado da la bienvenida a la delegación que nos visita.

SEÑOR CACHON.- Como integrante de la delegación, agradezco a la Comisión por habernos recibido en este recinto.

Me voy a referir a la situación por la que está atravesando CONAPROLE, pero también a la industria en general. Existe un agravamiento sustancial y muy importante que lleva no sólo a que nosotros estemos hoy aquí, en este momento, sino a que como sindicato de CONAPROLE vengamos advirtiendo la caída de la producción y de nuestros salarios, desde el año 1995, cuando en una Asamblea muy importante en Villa Rodríguez, preveíamos la situación por la que iba a transitar la industria si en ese momento no se corregían determinadas pautas. Fue ahí que el sindicato lanza una campaña que la denominamos "En defensa de la industria y el sistema cooperativo", en donde todos los actores sociales vinculados al sector lácteo –específicamente con relación a CONAPROLE- diagnosticamos la situación de esta Cooperativa y previmos lo que entendíamos iba a llevar a una situación de crisis y ahondamiento estructural del sector lácteo, incluida CONAPROLE.

El sector lechero ha hecho un aporte importante en nuestro país porque su crecimiento ha sido sustentable y sendos gobiernos han apoyado a los productores y a la propia empresa en lo relativo a la caminería rural y al crecimiento sustentable en tecnología, lo que ha sido de gran importancia y ha dejado que nuestros productores obtengan una producción de excelente calidad. Ello no ha ocurrido así con los mercados internacionales, y en este sentido, CONAPROLE no escapa a la situación de crisis que se vive en los mercados, tanto argentino como brasileño. Aquí también hay un tema importante ya que nosotros siempre hemos dicho que se ha tenido una dependencia muy grande del mercado argentino y del brasileño. Esto indica que en el año 1999, el "efecto zamba" tuvo una repercusión tremendamente importante en el sector, pero también en los trabajadores. De ahí en más, empieza una situación en la que más de 1.000 trabajadores son enviados al Seguro de Paro, por lo que sobre nuestros hombros recayó, de cierta manera, la crisis coyuntural y circunstancial.

Desde el punto de vista interno comienzan en CONAPROLE lo que llamamos costos operativos, y si bien se llevaron adelante reestructuras y se enviaron 1.000 trabajadores al Seguro de Paro, el Directorio de CONAPROLE en el año 1999 premia a los Jefes de planta con U$S 150.000. Entonces, es muy difícil entender como trabajador y como integrante de la familia de CONAPROLE, que cada vez que estos efectos y esta crisis -que nosotros pronosticamos y que, por supuesto entendemos que no escapamos a la situación regional- ocurren, pase exclusivamente por los trabajadores. Reitero que a los Jefes de planta se los premia con U$S 150.000.

También en esa oportunidad la empresa, aparte de mandar gente al Seguro de Paro, reitera una rebaja salarial importante en ese momento, que afecta nuestros derechos adquiridos y nuestras conquistas. Ellas provenían del año 1985, con el advenimiento de la democracia, cuando obtuvimos el laudo más importante que regula las relaciones laborales. Eso llevó a que tuviéramos un buen relacionamiento, en función de que se respetaban los laudos, que para nosotros era lo fundamental. En esta nueva forma de relacionamiento, cada vez que CONAPROLE se enfrenta a una crisis, dirige su atención hacia los laudos, al Convenio Salarial y otros acuerdos. Precisamente, el lunes pasado la empresa denunció nuestro Convenio Colectivo, cuestión muy importante para nosotros, porque hace a la importancia de CONAPROLE como empresa que tiene una relación colectiva correcta y también a la credibilidad que debería ofrecer a los trabajadores.

Asimismo, destacamos la importancia que tuvo para nosotros el hecho de que las principales gremiales lecheras –nos referimos a la Intergremial de Productores, a la Asociación Nacional de Productores de Leche y a la Asociación de Remitentes- firmaran un documento al que adhirieron más de cien mil personas. Fue muy importante que todos admitiésemos la existencia de una crisis económica y que la actual política económica no debería seguir. No obstante, no comprendemos cómo el Directorio de CONAPROLE, unilateralmente, a una semana de la firma de ese trascendental documento que marca la situación por la que estamos pasando, denuncia el convenio salarial y manda un centenar de trabajadores al Seguro de Paro. Cabe destacar que el hecho de que CONAPROLE mande a estos trabajadores al Seguro de Paro no corrige el déficit de fondo de U$S 12:000.000 que se viene manifestando. A todo esto se agrega una deuda que tiene el Gobierno con la empresa, por un monto de U$S 4:000.000, lo que debería ser corregido.

Entendemos que enviar trabajadores al Seguro de Paro no es una medida correctiva que le permitirá a CONAPROLE reducir sus costos, porque el ahorro que le significa a la empresa esa medida, es de U$S 200.000. Así, el ahorro total sería de U$S 600.000.

Entonces, nos encontramos frente a una situación política que genera una inestabilidad muy grande en los trabajadores. Cabe destacar que alrededor de una industria como CONAPROLE se sitúan y trabajan cerca de 50.000 personas. Hemos realizado algunos planteamientos en diferentes ámbitos, como en el PIT – CNT, a través del señor José D´Elía, en donde tuvimos una reunión muy importante ya que expresamos que nuestra intención era crear un ámbito en el cual directores, trabajadores y productores comenzáramos a discutir cuáles eran los reales problemas estructurales que afectaban a CONAPROLE. También dijimos que estábamos dispuestos a afrontar las dificultades y a hacer aportes, porque creemos que la empresa es viable, es líder en el Uruguay, la sexta en América Latina, y tiene un posicionamiento importante en Europa, más allá de las trabas que todos sabemos que existen por parte de la Unión Europea, para ingresar nuestros productos. Sabemos que estamos en una empresa estratégica y los trabajadores estamos dispuestos a aportar -y deseamos que se consideren- propuestas, generando un ámbito para todo esto.

Cuando intentamos formar esa mesa de discusión, nos encontramos con que la CILU que es la Cámara de la Industria Lechera, es quien "patea la mesa", porque cuando se le pide a la Universidad de la República que investigue y realice un diagnóstico para poder operar con conceptos claros, CONAPROLE cierra sus puertas a la investigación. Esto nos generó muchas dudas y quedó

bien claro que la orientación política del momento de la empresa, era tener una competitividad a la baja, lo que implica una reducción de costos por medio del envío de trabajadores al Seguro de Paro y con políticas de tercerización que, más que reducción de costos, le han traído a la empresa dolores de cabeza. Entendemos que la empresa debería tener en claro el material humano que tiene a disposición, así como su capacitación.

En cuanto a las tercerizaciones debemos decir que han realizado mal las tareas y existen ejemplos en los cuales se hace una erogación importante en dólares y luego los trabajadores de CONAPROLE terminan remendando situaciones que no han sido generadas por ellos. Obviamente, esto provoca cierta fricción.

Además de la política de tercerización, está el tema de la reducción de costos, que no se han adaptado a los nuevos tiempos, ya que el "staff" gerencial tiene grandes salarios. En este sentido, en la empresa hay más de cien personas que cobran salarios que rondan en los $ 42.000; más abajo hay un promedio de sueldos de aproximadamente $ 15.600 y, por último, la media de nuestros trabajadores recibe una remuneración de $ 8.000 a $ 9.000. CONAPROLE no ha corregido esta situación sino que, por el contrario, ha continuado agrandando su "staff" gerencial.

Sobre esto, queremos que quede claro que nuestra intención no es que la empresa deje de contratar trabajadores, sino que no estamos de acuerdo con dedicar fondos a todo lo que no da réditos. Para nosotros es muy importante el mercado interno, y más allá de que se traiga a los mejores profesionales en marketing, esto no ha dado resultado, aun realizando grandes erogaciones. Todo esto ha generado problemas de costos y nosotros creemos que es esencial que la problemática no recaiga sobre los trabajadores de menores recursos, ya que hay alrededor de 300 empleados que no están cobrando sus haberes y cerca de 400 perciben alrededor de $ 2.000.

Por su parte, creemos que los señores Senadores deben tener una percepción muy clara de cómo debe manejarse el tema del Seguro de Paro. Históricamente se utilizaba este beneficio para los períodos de caída de la zafra y fue una conquista muy importante para los trabajadores. En este momento, CONAPROLE lo utiliza como un elemento político. Entendemos que eso es grave y que el Seguro de Paro debe ser bien utilizado, no de la forma en que se está haciendo en la empresa. Además, en los años 2000 y 2001 habíamos llegado a un acuerdo sobre la baja zafra para que hubiera un movimiento entre las plantas, con el fin de cubrir todos los puestos de trabajo para que ningún empleado se viera afectado desde el punto de vista salarial porque, de otra forma, la deuda que se le genera en esos meses al quedar en el Seguro de Paro, se le hace muy difícil de superar.

Otra temática extremadamente peligrosa es la que tiene que ver con la presión que se está ejerciendo sobre los trabajadores de más edad para que se jubilen anticipadamente, a través de un proyecto que ha estado circulando. Debemos entender que la industria está padeciendo una situación de pérdida de puestos de trabajo y si este proyecto logra contemplar a los trabajadores y genera el menor costo social, no tendríamos muchas cosas que decir en su contra. No obstante, no creemos que sea correcta la actitud de manoseo que se tiene con nuestros compañeros que han dejado casi toda su vida trabajando en la empresa, máxime si tenemos en cuenta lo que significa el trabajo en estos momentos, sobre todo para personas de cierta edad.

También deseamos que quede bien claro que existe un convenio con la Universidad de la República que tiene que ver con los pasantes, y entendemos que está bien que se le dé a los estudiantes la oportunidad de tener su primera experiencia laboral. En lo que no estamos de acuerdo –y queremos que quede muy claro puesto que lo hemos trasladado a la empresa- es en que se produzca un desplazamiento de trabajadores efectivos que realizan tareas administrativas, con antigüedad en la empresa, para que sus lugares sean ocupados por quienes dicen realizar una tarea de análisis, ya que CONAPROLE debe tener lo mejor en cada momento y que estos pasantes tienen conocimientos que no poseen los efectivos. Nos parece realmente una actitud muy elitista que no tiene el menor cuidado con esos trabajadores, cuando permanentemente hemos sostenido que CONAPROLE debe seguir una política de capacitación y adaptación a las nuevas tecnologías.

Reiteramos que estamos de acuerdo con los pasantes entendiendo que ello no debe significar desplazamientos, pero en este momento quedaron pasantes cuando hay trabajadores en el Seguro de Paro. No nos parece bien por CONAPROLE, por su imagen, por lo que la empresa significa y por lo que en definitiva genera en los demás trabajadores con muchos años en la institución la permanencia de pasantes, con la aclaración de que no se objeta al pasante mismo o a la persona, sino lo que el hecho representa.

Insistimos en que los ejes fundamentales son el Seguro de Paro y la denuncia del salario. Lo dijimos en el Ministerio, se lo planteamos al Directorio y lo señalamos en todos los ámbitos: saquen el tema del Seguro de Paro de la mesa de discusión y estaremos dispuestos a conversar sobre todo lo que tenga que ver con la empresa, con esta CONAPROLE que nosotros entendemos sustentable pero que no se está llevando adelante. No estamos dispuestos a aceptar esta situación y sí el diálogo permanente, buscando generar un ámbito de discusión abierta con todos los actores principales, en pos de que CONAPROLE pueda encarar el nuevo siglo con las modificaciones que consideramos se deben hacer, pero no sobre la espalda de los trabajadores.

SEÑOR CORDERO.- El compañero Cachón fue muy amplio al dar su informe. Estábamos repasando las actas con las expresiones vertidas por los representantes de la empresa con relación a una comparecencia de nuestro sindicato días pasados en la Comisión de la Cámara de Representantes. En determinado momento planteábamos que una empresa en crisis debía tener mucho más cuidado con los negocios que hacía y la forma en que los llevaba a cabo. Tan es así que surge un negocio de compra de manteca por parte de la empresa New Zealand, la que en determinado momento quiso formalizar una alianza con CONAPROLE cuando tuvo lugar aquel boom de privatizarla o venderla. Este negocio de decenas de toneladas de manteca fue ruinoso para nuestra empresa porque la New Zealand pidió manteca de cierta calidad y CONAPROLE le mintió descaradamente. Le mintió el ingeniero Matos y el gerente general Núñez. Nosotros decíamos que un "staff" gerencial que percibe por concepto de salarios aproximadamente U$S 300.000 mensuales, no puede hacer un negocio de este tipo. Mintieron varias veces. Mintieron telefónicamente, lo hicieron con el representante del Brasil y luego siguieron mintiendo cuando éste vino aquí. Debido a un error en la utilización de un sistema de diskette y de programa, la información anterior no se borró y entonces la New Zealand descubrió que la trazabilidad de la manteca que CONAPROLE le había entregado no tenía la fecha que realmente le habían comunicado sino la anterior, correspondiente a meses atrás. Cuando los señores Diputados hacen esa pregunta al señor Panizza, él esquiva la respuesta y termina hablando de las condiciones de la Planta Nº 1.

Dicho sea de paso, también mintieron alevosamente a la representante de la Unión Europea cuando estuvo en el Uruguay, la que manifestó que podría haber sido informada a través del teléfono y de esa forma se habría ahorrado el viaje de miles de kilómetros que hizo sólo para escuchar una mentira de ese tipo, y que se sentía ofendida.

Nosotros, los trabajadores, también nos sentimos ofendidos, porque la mayoría de los que integramos la dirección del sindicato, no hace tres días que estamos en CONAPROLE, ya que tenemos un promedio de más de veinte años de desempeño laboral. A la vez, somos hijos –y quizás hasta nietos- de trabajadores de CONAPROLE. Somos segunda y tercera generación de trabajadores de la empresa y, por tanto, conocemos mucho su realidad; la conocimos antes y también a partir de la década de los noventa, cuando comenzó a sufrir una acelerada transformación que, más que proyectarla en el Siglo XXI, la colocó peligrosamente al borde del abismo, sobre todo el año pasado cuando se votó la Ley de Urgencia por parte del Parlamento, que hizo más rápido este proceso de descomposición de CONAPROLE como cooperativa al quitar todos los poderes del Estado que actuaban sobre ella. En ese sentido, quedaron desprotegidas miles de familias de pequeños y medianos productores y, por supuesto, los trabajadores. Debemos tomar en cuenta que CONAPROLE es una empresa agroindustrial que, en grandes números, nuclea alrededor de 50.000 familias entre trabajadores, productores y todos aquellos que tienen que ver con la producción en forma directa o indirecta.

Nos ha preocupado enormemente la forma en que CONAPROLE ha llevado adelante su política; en primer lugar, porque se está impulsando a retirar de la empresa al mejor trabajador, al más competente, al que ha dedicado años de su vida y tiene experiencia. Les voy a contar un caso. Los trabajadores de albañilería sabían que cuando iban a picar una pared en zona de producción debían construir una mampara de tal forma que no cayera una esquirla, un grano de polvo ni absolutamente nada que la perjudicara; si se advertía que sí podría sufrir perjuicio, entonces el trabajo se llevaba a cabo en otro momento. Lo que CONAPROLE hace ahora es aprovechar una situación de medidas de lucha asignando trabajadores sin la experiencia necesaria a la tarea de producción o de talleres, de tal forma que la materia prima se deteriora. Está el caso, por ejemplo, de la manteca. Durante una medida de lucha, los cargos de Dirección mandaron soldar un caño en una tolva que dejó escoria de acero inoxidable en la manteca, la que se tuvo que tirar. En realidad existía la intención de destinarla al mercado interno, pero una presión muy fuerte del sindicato logró que no fuera así. Si hubieran esperado dos horas más, esa producción no se perdía.

Todo este tipo de cosas hace que permanentemente se golpee al sindicato y a la gente. Hoy estamos ante una posible situación conflictiva. Se produjo una cantidad de materia prima para producir helados mayor de la que se produce cuando hay un feriado o se lleva adelante una medida de lucha. Por tanto, hoy quedan en las tolvas miles de litros de materia prima para procesar helados. En este sentido, a partir de mañana los trabajadores van a plantear una discusión a efectos de resolver si esa materia prima se va a elaborar o no. Nosotros dijimos muy claramente que si los trabajadores de la planta de elaboración de helados van al Seguro de Paro, entonces no se procesa un solo kilogramo de helado. Si, en cambio, levantan el Seguro de Paro que pesa sobre la gran cantidad de trabajadores de los helados, no hay ningún problema: la cantidad se procesa. Pese a todas esas discusiones, igualmente CONAPROLE hizo esa producción con la que ahora no se sabe qué va a pasar.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si el señor Cordero me permite una interrupción, debo decir que dejo en ejercicio de la Presidencia al señor Senador Correa Freitas, en virtud de que me es necesario ausentarme por unos minutos.

(Ocupa la Presidencia el señor Senador Correa Freitas)

SEÑOR PRESIDENTE (Dr. Ruben Correa Freitas).- Puede continuar el señor Cordero.

SEÑOR CORDERO.- Nosotros hemos dado la batalla en todos estos casos, fundamentalmente por la no pérdida de la materia prima. Entendemos que detrás de esa materia prima hay un trabajo de miles de pequeños productores que viven y dependen de que ella llegue a la planta. Luego de que esa materia prima es procesada, la responsabilidad ya no es del trabajador ni del productor, porque a éste le reciben la leche. En todo momento nosotros intentamos procesar toda esa materia prima.

Evidentemente, CONAPROLE ha cambiado su esquema, ya que hoy dispone de un "staff" gerencial de psicólogos y gerentes de recursos humanos que antes no existía y, sin embargo, no teníamos ningún problema. Nosotros teníamos un Gerente General en CONAPROLE, el señor Alberto Souto, que a las tres de la mañana todavía se encontraba en su oficina trabajando, y esto lo hacía siempre, incluso en Navidad y Año Nuevo. Esta persona trabajó permanentemente y aun los últimos días de su vida los pasó desempeñando su función en la empresa. Indudablemente, teníamos discrepancias con él, e incluso a veces discutimos, pero se trataba de una persona que trabajaba y no necesitaba un "staff" gerencial de decenas de funcionarios que cobran altísimos sueldos para, en definitiva, no sacar a CONAPROLE adelante sino, por el contrario, estancar su desarrollo aún más.

En este momento, en esta situación en la que aproximadamente ciento treinta trabajadores estamos en el Seguro de Paro –no sabemos si por uno, dos o tres meses-, nos encontramos en pie de lucha con el fin de que todos seamos rápidamente incorporados a nuestros puestos de trabajo. Por su parte, muy hábilmente, CONAPROLE quiere lograr que quienes permanecen en su lugar de trabajo realicen la tarea de aquellos que se encuentran en el Seguro de Paro. Ya hemos adelantado que CONAPROLE va a tener muchos problemas en ese sentido, porque habíamos elaborado todo un plan de licencias a nivel de fábrica, fundamentalmente en lo que tiene que ver con la Planta Nº 1, para que los trabajadores del sector de los helados, que íbamos a ser enviados al Seguro de Paro, cubriéramos las licencias de quienes se desempeñan en esa Planta. De esta forma, no habría problemas con el trabajo y tampoco con la gente que estaba en el Seguro de Paro. Sin embargo, CONAPROLE demostró una vez más la poca cintura que tiene para tratar estos asuntos, como también el hecho de que éste no es un problema económico sino netamente político.

En definitiva, el verdadero problema es la actitud de la empresa, contraria al sindicato y a los trabajadores. Esto lo han probado en muchas oportunidades, como al presionar a trabajadores que tienen cincuenta y siete años de edad y muchos años de trabajo en CONAPROLE, pero que aún no pueden configurar su causal jubilatoria. La empresa ha llamado a estas personas –que son alrededor de ciento cuarenta- una por una, para comunicarles que estaban a la espera de la aprobación de un proyecto de ley en discusión en el Parlamento, con la participación del Banco de Previsión Social, a fin de lograr que estos trabajadores pudieran desvincularse de CONAPROLE.

Pero más grave aún es el hecho de que la empresa ha planteado que el Fondo de Retiro -que se ha generado con el aporte de los trabajadores y de CONAPROLE durante años- sea utilizado para que el trabajador autofinancie de alguna manera su retiro hasta que pueda jubilarse. Esto nos pareció una barbaridad y lo hemos rechazado de plano.

En síntesis, ésta es la situación en la que nos encontramos hoy.

(Entra a Sala el señor Senador Michelini y ocupa la Presidencia)

SEÑOR FIGUEROA.- Queremos destacar algunos aspectos, como por ejemplo nuestra preocupación por el hecho de que la situación que atraviesa CONAPROLE se enmarca en la que, a su vez, está viviendo el país. Ahora nos encontramos en una emergencia en el Uruguay, lo cual quedó claramente demostrado en la movilización del día 16, en la que trabajadores y productores llevaron adelante una acción en conjunto.

Nosotros entendemos que las medidas que se están poniendo en práctica son desacertadas. Concretamente, CONAPROLE está enviando trabajadores al Seguro de Paro y realizando una reestructura encubierta, iniciativas a través de las cuales, sin duda, no se va a llegar a un buen fin. En realidad, no sabemos muy bien qué es lo que se pretende lograr con todo esto, sobre todo teniendo en cuenta que existe un gran número de propuestas -alrededor de doce o catorce- realizadas por multinacionales, tal como es de conocimiento de todos. Como sindicato, estamos de acuerdo en que cualquier industria, sobre todo las del área de la lechería, deben tratar de lograr mayor competitividad; pero pensamos que debe apuntarse a la alta competitividad y no a la baja.

Por otra parte, tal como decían mis compañeros, en las diferentes plantas y secciones de CONAPROLE actualmente está faltando una política de capacitación y de mantenimiento acorde a la coyuntura que vive la empresa. En lo que tiene que ver con la calidad, el Gerente General de la empresa dice que se está apuntando a la CONAPROLE del futuro. En ese sentido, nos preguntamos si esa CONAPROLE del futuro es la que tiene en este momento ciento sesenta trabajadores menos, en el Seguro de Paro, sin una política de mantenimiento y con otro gran número de factores negativos que, de alguna manera, nos llevan a plantear nuestra preocupación.

En cuanto a la pirámide salarial, debemos decir que hay cien salarios cuyo promedio es de $ 42.000, mientras que el promedio general es de $ 15.600; por su parte, la franja mayor en cuanto a número de salarios registra un promedio de $ 12.800. Esto significa que los cien salarios correspondientes al "staff" gerencial y de jefatura están en el orden de los $ 42.000 de promedio, aunque supuestamente el Gerente General recibiría una remuneración de U$S 12.000, hecho que él desmiente categóricamente. En realidad, nos gustaría saber si esto efectivamente es así, por lo cual le solicitamos que acredite que lo que afirma es cierto, en cuyo caso no tendríamos problema en rectificar lo que hemos dicho al respecto.

Entendemos que se pretende ahorrar con el 8% de la masa salarial, lo cual representa poco más de un 1% del costo total, y de esa forma difícilmente pueda resolverse la situación de CONAPROLE. En ese sentido, nos preguntamos si esa situación es coyuntural o estructural.

Por nuestra parte, pensamos que ya es momento de que nos sentemos a conversar sobre qué CONAPROLE queremos, porque eso es lo fundamental. Es preciso ver si de alguna manera, con las políticas adoptadas, le estamos entregando la empresa a las multinacionales o si, por el contrario, se está tratando de que CONAPROLE sea la cooperativa que todos queremos a nivel nacional. Esto es lo que queremos saber.

A lo ya expuesto debemos sumar la denuncia que se ha hecho sobre el convenio salarial, que fue trabajosamente elaborado. Los trabajadores hemos dejado muchas aspiraciones por el camino para lograr ese convenio y, sin embargo, la empresa hoy pretende violarlo. Este aspecto, entre otros, sólo perjudica el buen relacionamiento que debe existir entre la empresa y los trabajadores, lo cual a nuestro juicio es muy importante.

Un hecho a destacar es el de que hoy en día hay asesores en la empresa que perciben remuneraciones de U$S 2.000, U$S 4.000 y U$S 6.000, y que lo único que han hecho es repetir los aportes efectuados anteriormente por los trabajadores, que habían caído en saco roto. A través de las diferentes Comisiones -de Relaciones Laborales, de Mantenimiento, de Salud Laboral, etcétera- que se han formado por la lucha de los trabajadores, se aportaron determinadas ideas para mejorar el funcionamiento de las diferentes plantas, y hoy nos encontramos con que los asesores, que ganan U$S 2.000, U$S 4.000 y U$S 6.000, dicen lo mismo que los trabajadores. Sumado a eso, se entiende que se tienen que sacar trabajadores de acá o allá para hacer la reestructura.

Nosotros decimos que la reestructura es encubierta porque, amén de lo que significa esta situación del Seguro de Paro, también se está presionando, a través de las diferentes jefaturas, para reducir los padrones. Eso es muy preocupante porque, de alguna manera, CONAPROLE está llevando adelante algo que ya habíamos avisado en este lugar acerca de las conclusiones de una consultora. Pensamos que éste no es el camino para llevar las cosas adelante y entendemos que tiene que haber una mesa de discusión en profundidad con todos los actores implicados, es decir, con los productores grandes, medianos y pequeños que, si CONAPROLE continúa en esta línea, van a desaparecer totalmente, dando paso a otro objetivo.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión de Asuntos Laborales del Senado agradece la información que ha brindado la delegación de la Asociación de Obreros y Empleados de CONAPROLE. Creemos que es sumamente importante y, una vez que se retiren, los miembros de la Comisión deliberaremos y resolveremos en cuanto a los caminos y procedimientos a adoptar frente a este conflicto.

Muchas gracias.

(Se retira de Sala la

Asociación de Obreros y Empleados de CONAPROLE.)